

# PACTO MUNDIAL INFORME PROGRESO

Septiembre, 2018

INFORME PROGRESO 2017



**Basoinsa s.l.**  
ingeniería medioambiental

Luis Bilbao Libano, 11-Entr.D  
48940 LEIOA (Bizkaia) Spain

Tel. +34 94 480 70 73  
Fax. +34 94 480 59 51

[WWW.BASOINSA.COM](http://WWW.BASOINSA.COM)





**BASOINSA S.L.**  
**C/ Luis Bilbao Libano, nº11, entp. D**  
**48940 Leioa**  
**Vizcaya**  
**España**

28 de septiembre 2018

Mediante la presente carta BASOINSA S.L. presenta su Informe Progreso del año 2017 y reafirma su adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, con el medio ambiente y con las políticas y prácticas anti-corrupción.

BASOINSA suscribe el compromiso para el desarrollo del Convenio de Colaboración entre el Departamento de Innovación y Promoción económica de la Diputación Foral de Bizkaia y la Asociación Egiera Elkarte, para avanzar en el desarrollo e integración de la RSE, con el fin de iniciar el camino de mejora y hacer visible la Responsabilidad Social de la Empresa.

A partir de este compromiso se realiza una evaluación de la situación en materia de RSE de Basoinsa y posteriormente se redacta por consultor externo un diagnóstico, en el cual se explicaba que tradicionalmente, en la empresa se aplicaban políticas, que, aún no estando formuladas de manera formal, en la práctica ha llevado a situaciones valoradas positivamente desde la perspectiva de la RSE, con relación de una serie de aspectos entre los que destacan la Igualdad de oportunidades en cuanto a género y la potenciación de la promoción interna.

Actualmente la distribución de género en la plantilla de Basoinsa es de un 47,83%, y un 50% en puestos directivos. El 40 % de la plantilla está acogido a distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, estando este tipo de medidas disponibles para todo aquél que lo necesite

Ha comunicado a sus principales clientes y a sus empleados su participación en esta iniciativa y tiene intención de seguir informando sobre ella a sus principales grupos de interés, así como de las medidas que dentro de este marco vaya implantando.

BASOINSA ha continuado con una implicación de respecto y protección medioambiental, ha mantenido y está prevista la renovación de la acreditación de la norma de gestión medioambiental ISO-14001:2015. Aplicando en su organización todos los objetivos de calidad ambiental que ayuden a la mejora del mismo.

En el año 2017, ha continuado con el proyecto EEIKO, multiplataforma para la alerta temprana frente a especies exóticas invasoras, una potente herramienta que potencia la participación ciudadana, ideada para la coordinación de actuaciones contra las especies invasoras y la coordinación entre administraciones. En el año 2017 este proyecto ha sido presentado a la fase II de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien nuevamente ha otorgado al proyecto a su vez el sello "Seal of Excellence". Para el año 2018, se espera conseguir, la financiación en la segunda fase de Horizon 2020 y continuar compartiendo la base de datos de



citadas de plantas con EASIN (European Alien Species Information Network-Join Research Centre/European Commission), además de con GBIF (Global Biodiversity Information Facility), y cuantas plataformas de la Administración nos lo requieran.

Para el año 2018, será potenciado desde Basoinsa el proyecto Begisens que permitirá dar a conocer, en continuo en tiempo real parámetros ambientales para el conocimiento de la calidad ambiental del entorno. Se trata de un proyecto de análisis integración y desarrollo de monitorización y toma de datos ambientales (atmosférico, acústicos, etc) en continuo mediante distintos tipos de sensórica y soluciones IOT.

Entre los principales objetivos para el próximo año y que han sido recogidos en el Informe de Progreso de 2018 destacan: el mantenimiento de aquellas medidas con fuerte implantación en la empresa y que permiten la formación continua y la conciliación laboral y familiar con umbrales superiores a los fijados por convenio. Está previsto la realización de cursos de formación en Prevención de Riesgos Laborales, el correcto desempeño ambiental de nuestra actividad y la utilización de las distintas herramientas disponibles para mejorar el conocimiento de los distintos grupos de interés, tomando éste como punto de partida para la implantación de medidas que permitan garantizar la calidad y la mejora continua. Dentro de este marco está previsto la renovación de la acreditación adaptados a la nueva normas de el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015 y Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015.

Atentamente  
**Basoinsa s.l.**  
Ingeniería medioambiental  
CIF: B-95549101  
www.basoinsa.com  
Luis Bilbao Líbano, 11 - Erro D Tel: (+34) 94 4807073  
48940 Leioa (Bizkaia) Fax: (+34) 94 4605951  
*Ángel M<sup>a</sup> Cuesta Zabala*

B, tomo 1er.4; libro 1; tomo 141; sección 6; folio B1421872; inscripción 5 cif 848184501



## INFORMACIÓN GENERAL

BASOINSA es una empresa consultora y de servicios constituida en el año 1985, por reunión de varios profesionales con amplia y contrastada experiencia en la planificación y gestión de los recursos naturales, medio ambiente y actividades anexas, contando a 31 de diciembre de 2017 con una plantilla multidisciplinar de más de veinte profesionales altamente cualificados, aplicando las tecnologías más avanzadas en el sector. Está compuesta por un equipo humano de titulados en biología, geología, ingeniería de montes y forestal, ingeniería agrónoma, ciencias ambientales, geografía, informática, prevención de riesgos laborales, eco tecnología acuática, etc.. Sus principales áreas de actividad, productos y servicios son las siguientes:

- Evaluación de impacto ambiental, evaluación ambiental estratégica y ordenación del territorio
- Proyectos de ingeniería naturalística y restauración.
- Estudios de paisaje
- Planes forestales y arboricultura
- Vigilancia ambientales y direcciones de obra
- Estudios de espacios naturales y especies protegidas
- Geología e hidrogeología
- Estudios de suelos contaminados, acústicos y atmosféricos
- Autorización ambiental integrada
- Gestión de residuos
- Seguridad y salud
- Aplicaciones SIG y cartografía
- Programación de aplicaciones informáticas de plataformas: INGUNET, EEIKO, etc
- Proyectos de I+D+i

Dirección	Luis Bilbao Libano 11 – Entr D Leioa (Bizkaia)
Dirección web	<a href="http://www.basoinsa.com">www.basoinsa.com</a>
Alto cargo	Angel Cuesta Zabala. Administrador
Fecha de adhesión al Pacto Mundial	8 de marzo de 2012



Número de empleados 23

Desde el año 2012 es firmante del Pacto Mundial y desde marzo de 2013 es socio de la Red Pacto Mundial Internacional. Desde el año 2014 ha incorporado en la redacción de sus trabajos la valoración sobre los Ecosistemas del Milenio, según la iniciativa de las Naciones Unidas, así como los impactos sobre el cambio climático de acuerdo con las recomendaciones de la Administración y las novedades en la legislación de impacto ambiental.

Basoinsa se encuentra inscrita en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) Subdirección General de Coordinación de acciones frente al Cambio Climático del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.



Los grupos de interés a los que se dirige este informe de progreso son, además del público en general, sus clientes y empleados, así como la Administración Pública en general que en muchas ocasiones se convierte en el cliente final de los productos de la empresa. La difusión de este informe se realiza principalmente a través de la página web de la empresa y de otras iniciativas comerciales de la empresa, como presentación de su actividad en propuestas, congresos, etc.. Internamente se presenta a los empleados en las reuniones periódicas que con ellos se realizan a través del grupo de calidad de la empresa. Se ha evaluado la posibilidad de incluir a nuestros proveedores como grupos de interés, pero dadas las características de nuestros proveedores, mayoritariamente técnicos especializados en áreas muy concretas del conocimiento ambiental, no resulta necesario.

Basoinsa establece una comunicación fluida con sus grupos de interés, a través de encuestas a clientes, empleados y proveedores. La comunicación con sus empleados se realiza a través de las reuniones periódicas y de las que tienen conocimiento todos los empleados a través de las actas de estas reuniones que son públicas, así como a través del buzón de sugerencias, quejas y reclamaciones, disponible en la intraweb.



El alcance de este informe se centra en las actividades realizadas por Basoinsa dentro del territorio nacional entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017; para su redacción se ha seguido el modelo, requerimientos, objetivos y previsiones de los informes de progreso presentados en los años anteriores, correspondientes a los ejercicios 2011, 2012, 2013 2014, 2015 y 2016. La gestión de la implantación corresponde a la Gerencia, a través del Departamento de calidad. La toma de decisiones corresponde a la Dirección.

En el año 2015 Basoinsa pasó una auditoría social externa como proveedor de Red Eléctrica con resultados satisfactorios.



## 1. PRINCIPIO 1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*

Basoinsa desarrolla su actividad dentro del marco del respeto y la protección de los Derechos Humanos fundamentales, y se preocupa por comunicar a sus principales grupos de interés su actividad en este campo, por lo que este año ha renovado su compromiso como socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, siendo además desde 2014 socio colaborador.

Dada la actividad que realiza esta empresa, centrada en la redacción de estudios técnicos y proyectos fundamentalmente ambientales, y su ámbito de influencia territorial limitado en los últimos años a trabajos dentro de España, se puede garantizar el respeto y apoyo a los Derechos Humanos.

Pese a este riesgo limitado, Basoinsa dispone de políticas escritas e intrínsecas de la organización, orientadas a garantizar el cumplimiento y avance en los Derechos Humanos, que se han plasmado en un código ético de conducta, aprobado por la dirección y conocido y suscrito por todos sus empleados que ha sido incorporado en el manual integrado de la empresa. Para informar a los nuevos trabajadores que se incorporan a la empresa, existe un protocolo de bienvenida, de manera que todo nuevo empleado sea informado de la existencia de este código.

Para garantizar el estricto cumplimiento de este código de conducta y respeto por los Derechos Humanos, y entendiendo que la comunicación entre sus trabajadores es la herramienta básica para ello, Basoinsa tiene establecido un sistema de reuniones periódicas, entre empleados, y de empleados con la dirección que consideramos son un buen elemento de comunicación que facilita la transparencia, la detección y la solución de problemas. Se levanta acta de todas estas reuniones, que pueden ser consultadas por todos los empleados hayan estado o no presentes en la reunión.

Basoinsa cuenta con un sistema de formación para todos sus empleados que incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales, que se va actualizando conforme



se detecta la necesidad de formación en esta materia. Continuando con la inquietud que representa la prevención en el trabajo en los años 2015 y 2016 se realizaron cursos en prevención de riesgos laborales en ámbitos especiales de trabajo, como son bajo tensión o con presencia de hidrocarburos. Además, en el año 2016 se ha incorporado el recurso preventivo. Para el año 2018 está previsto la realización de cursos de Prevención de riesgos laborales: Curso PRL Directivos y niveles básicos de prevención en la construcción, curso de PRL en trabajos en altura, curso de personal autorizado para trabajos en presencia de riesgo eléctrico.

La comunicación entre clientes y proveedores se realiza bien personalmente o bien a través de la página web de la organización, página que está en continua renovación con el fin de proporcionar las herramientas necesarias para potenciar la comunicación entre la organización y sus áreas de interés.

La organización considera prioritario disponer de herramientas complementarias a las encuestas para conocer mejor las inquietudes y necesidades de sus clientes. Por este motivo desde el año 2013 desde el departamento de calidad y en colaboración con los jefes de departamento de otras áreas se seleccionan aquellos clientes prioritarios para la organización con los que mantener un contacto más directo y continuo a través de reuniones, llamadas, etc., de las que poder obtener una información más directa de las inquietudes y visión de nuestros clientes respecto a nuestra organización.

En el 2017 se ha trabajado en la mejora de la comunicación interna, mejora tanto el comportamiento social como medioambiental de la empresa, así como aumentar la calidad de los trabajos que realizamos, mejorando el control de la documentación.

Como principal objetivo para 2018 es continuar con la formación de los trabajadores de Basoinsa en la formación en Prevención de Riesgos Laborales, ya que se trata de una garantía y de un conocimiento para la protección de los propios trabajadores y de los trabajadores externos que están vinculados a las vigilancias ambientales que se realizan.



## 2. PRINCIPIO 2. NO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

***Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.***

Basoinsa se preocupa de difundir su vinculación y adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, principalmente a través de su página web y material corporativo, aunque sin descartar otros posibles canales. Por este motivo, en el año 2014 se inició la colaboración como socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, contribuyendo económicamente para el impulso de los diez principios del Pacto Mundial a través de la organización internacional.

El riesgo de que sus proveedores no sean cómplices de vulneración de los Derechos Humanos es bajo, dado que en su mayor parte son empresas pequeñas o profesionales liberales altamente cualificados y especializados en áreas muy concretas del conocimiento ambiental. En cualquier caso, y para prevenir cualquier posible incidencia Basoinsa realiza anualmente la encuesta de proveedores. La mayoría de nuestros proveedores están certificados de acuerdo con alguna norma internacional, y aquellos que no disponen de nuestra certificación son evaluados por Basoinsa.

Basoinsa está comprometida con los indicadores ambientales y las normas y certificaciones que reconocen su cumplimiento. Por este motivo está certificado por la empresa TÜV Rheinland de acuerdo con las normas de gestión de la calidad y el medio ambiente ISO-9001 e ISO-14001. En esta misma línea ha suscrito el Pacto Stop CO2 impulsado por Ihobe y está inscrita en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. También mantiene una política de compra verde y ahorro de materias primas, especialmente papel. Esta política de compra verde se ha plasmado en actuaciones muy concretas como la solicitud de ofertas a nuestros proveedores en formato digital y la compra de papel con sello certificado. Además durante los años 2015 y 2016 ha realizado diversas jornadas formativas en temas relacionados con la compra verde, y dentro de sus tareas de asistencia técnica a la sección de sostenibilidad ambiental de la dirección de infraestructuras de la Diputación Foral de Bizkaia, ha participado en un grupo de trabajo para la implantación de la compra pública verde.



Como principal objetivo para 2018 se propone trabajar en aquellas iniciativas que pudieran resultar de especial interés para promulgar los principios básicos del Pacto Mundial, en definitiva seguir mejorando el comportamiento social y medioambiental de la empresa y en especial este último por estar más vinculado a la actividad que se realiza.

### **3. PRINCIPIO 3. LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

***Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.***

En Basoinsa somos menos de treinta empleados, por lo que no contamos con representación sindical, estando el derecho de negociación colectiva reconocido a través del convenio colectivo.

El tamaño pequeño de la empresa permite una comunicación directa, tanto con la dirección como con los niveles intermedios para la resolución de los distintos problemas. Por este motivo, Basoinsa tiene una política de comunicación bien implantada de la que son muestras las reuniones periódicas de empleados de las que se levanta acta, disponible para todo el personal de la entidad. En estas reuniones está presente la dirección.

Además, cualquier empleado puede transmitir sus inquietudes y hablar directamente con la dirección, o hacerlo a través del buzón de quejas y sugerencias. En la intraweb se destacan los temas importantes de la empresa dentro del apartado de comunicación y en portada se recogen los temas más interesantes.

Además se realizan reuniones de ocupación de los técnicos periódicas, semanales o quincenales, dependiendo de la carga de trabajo, en las cuales se puede plantear y debatir cualquier tema que pueda inquietar a los trabajadores.

### **4. PRINCIPIO 4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO O BAJO COACCIÓN**

***Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.***



Por el tipo de actividad que realiza la entidad, que requiere de profesionales cualificados, y estar sometido a la legislación laboral y social de la Unión Europea y del Estado Español, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Dentro de este marco existe un convenio colectivo en el que se establecen y determinan las horas de trabajo. En el último año se han conseguido trabajos en la sucursal de Perú. El personal contratado es muy cualificado y se cumple con todas las normas, convenios y legislación aplicables en este País.

En esta organización existe la posibilidad de acogerse a distintas medidas de conciliación laboral (teletrabajo, flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc..) siempre y cuando el tipo de trabajo que realizan lo permita. Estas iniciativas han permanecido vigentes durante 2017, el 40 % de la plantilla está acogido a distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, estando este tipo de medidas disponibles para todo aquél que lo necesite.

A principios de año Basoinsa publica entre sus trabajadores un calendario laboral donde, a partir de las horas establecidas en el convenio colectivo se establecen las horas asignadas para puntas de trabajo que pueden ser compensadas por días libres (puentes, vacaciones, etc..) y jornada intensiva en los meses de verano. El 100% de la plantilla se puede acoger a esta jornada intensiva en verano, a la media jornada los días 24 y 31 de diciembre y a la posibilidad de disfrutar de los puentes.

También existe un programa de formación complementario y compatible con la jornada laboral. El objetivo de formación es prioritario para la entidad, por lo que tiene establecidos una serie de procedimientos, conocidos por todos los empleados, y con unos responsables asignados por la dirección para garantizar el acceso a todos sus empleados a distintas actividades de formación, como las jornadas de formación interna, tiempo destinado a autoformación bajo la tutela de los directores de formación, asistencia a charlas y congresos, etc..



El objeto de este sistema formativo es complementar la formación en aquellas materias que a juicio de la dirección y del propio trabajador resultan más interesantes.



Además de los cursos individuales a los que asiste cada trabajador, es de destacar la formación interna realizada por la empresa a través de jornadas conjuntas entre los empleados en aquellas materias en las que los trabajadores con mayor experiencia en determinados campos forman a sus propios compañeros. En el año 2017 se han realizado la mayoría de los cursos previstos: novedades en las normas UNE-EN-ISO de calidad (9001:2015 y medio ambiente 14001:2015), así como las normas de Inspección UNE-EN-ISO 17020 y los sistemas de información geográfica libres. Además se han realizado otros cursos para incrementar los conocimientos técnicos. En el año 2017 se han dedicado un total de 915,5h, un 2,8% del total, de las cuales se han repartido en (63% de autoformación, 34% cursos externos y un 2% cursos impartidos)

Para el año 2018 la formación prevista está relacionada con la evaluación de riesgos, prevención de riesgos laborales PRL, el cambio climático, con las novedades en las normas UNE-EN-ISO de medio ambiente, los sistemas de información geográfica libres, teledetección y programa Lidar.

En el ámbito sanitario, se ofrece la posibilidad de llevar a cabo un reconocimiento médico de carácter general, controlado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el año 2018 se plantea mantener esta línea de actuaciones a favor de la conciliación y la formación.

## **5. PRINCIPIO 5. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

***Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.***

Al ser una actividad profesional que requiere la participación de trabajadores cualificados con experiencia y formación específica, y que incluso es así requerido en los contratos públicos a los que se concursa, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

Los trabajadores de Basoinsa son todos adultos, con un alto nivel de conocimiento, no existiendo riesgo de trabajo infantil. Se dispone de perfiles de cualificación en los que quedan expresamente recogidas las necesidades de formación específica para los distintos puestos de trabajos, que en la mayoría de los casos incluye el



requerimiento de titulación media o superior para los distintos puestos de trabajo. Respecto a los trabajos de dirección de obra, la legislación estatal prohíbe el empleo de menores en esta actividad. En la sucursal de Perú se da igual circunstancia, el personal está muy cualificado precisa de titulación académica media o superior.

En el convenio colectivo a cuyo cumplimiento está obligada la empresa, viene determinada la edad mínima de contratación, por lo que puede afirmarse que este riesgo es inexistente.

## 6. PRINCIPIO 6. ABOLICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

***Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.***

La incorporación y promoción interna de personal se realiza por motivos exclusivamente técnicos, acorde con los perfiles de trabajo requeridos. La entidad realiza anualmente y desde el año 2006 un seguimiento de los indicadores de sexo, edad, etc.. de su plantilla, y a partir de este seguimiento ha podido identificar que no existe riesgo de discriminación por género, edad, raza, etc.:

Porcentaje directivos frente a trabajadores	8 %
Porcentaje mujeres en la dirección	50 %
Porcentaje mujeres contratadas	47,83 %
Edad media de la plantilla	46
Porcentaje Trabajadores con discapacidad	0 %
Porcentaje mayores 45 años	43,4 %
Porcentaje menores 30 años	0 %
Porcentaje empleados no nacionales	0 %
Porcentaje empleados contrato fijo	95 %
Número de expedientes por acoso, abuso o intimidación	0

Estos datos muestran que aunque no existe una política escrita de abolición de discriminación, este principio está implantado en la empresa de manera consustancial, ya que por el tipo de actividad que se realiza es de interés contar con buenos profesionales, independientemente de su sexo o su edad.



El plan de formación se hace en función de los conocimientos previos, de su posición y ocupación de la empresa y de la disponibilidad. Habitualmente no se realizan planes personalizados de formación, pero cuando ha habido que hacerlo ha sido por motivos técnicos, y no por razones de género o edad.

Tradicionalmente en la empresa se han aplicado políticas y actuaciones que, aún no estando formulados de manera formal, en la práctica han constituido acciones valoradas positivamente desde la perspectiva de RSE, con relación a los siguientes aspectos:

- Igualdad de oportunidades en cuanto a género
- Gestión del conocimiento interno y fomento de la participación del personal a todos los niveles, potenciando la información y comunicación interna, a través del trabajo en equipo, del correo interno, de la intranet y de las actividades que llevan a cabo las distintas comisiones.

Siempre que ha sido posible, a través de la Fundación Novia Salcedo se ha dado trabajo a jóvenes demandantes de primer empleo y se ha participado en programas de promoción de empleo de jóvenes universitarios a través de becas. Igualmente se colabora con la Universidad del País Vasco para programas de realización de becas y de prácticas en la empresa.

La entidad publica dentro de su manual integrado de calidad y medio ambiente la composición de los órganos directivos y el resto de empleados. Al tratarse de una entidad pequeña, todo el mundo conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros.

Para cada trabajo se asigna un director, y si la entidad del trabajo así lo recomienda se asigna también un delegado. A través de la intraweb se puede consultar para cada trabajo quien es el director y delegado de cada trabajo.

Como objetivo de 2018 se pretende acoger personas en formación, para ayudar en su aprendizaje y potenciar su incursión en el mundo laboral.

## 7. PRINCIPIO 7. ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

Basoinsa dispone de un sistema de gestión medioambiental que implica en la realización de acciones concretas destinadas a favorecer la protección del medio ambiente, y a sensibilizar en esta materia a nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores, etc..) Además al ser una empresa dedicada a este sector tenemos implantada en nuestro trabajo diario este enfoque preventivo como la mejor manera de favorecer el medio ambiente.



La conservación y certificación del sistema integrado certificado por las normas ISO-14001 e ISO-9001 ha supuesto la dedicación durante el año 2017 de 308 horas (respectivamente 170 horas ISO 14001 y 208 horas ISO 9001) para la formación en buenas prácticas medioambientales y gestión y mantenimiento del sistema de gestión medioambiental.

Desde hace unos años Basoinsa promulga y potencia la compra verde, enfocada sobre todo al ahorro y consumo responsable de papel como elemento crítico en nuestra actividad y componentes informáticos, y también en el material de oficina aunque este último tiene una menor incidencia. Esta actuación sigue actualmente vigente y se mantiene una política activa por parte de los departamentos de compras y calidad, para potenciar la compra de material que en su fabricación haya sido responsable con el medio ambiente.

En la lucha contra el cambio climático y el efecto invernadero, en el año 2013 se suscribió la iniciativa Stop CO2, calculando las emisiones de gases efecto invernadero, y proponiendo acciones para reducir estas emisiones. Durante el 2014, siguiendo esta línea de actividad ha iniciado los trámites para su inclusión en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del MAGRAMA y ha incorporado el cálculo de las emisiones originadas durante el transporte, así como ha potenciado el uso del transporte público entre sus trabajadores mediante campañas en fechas significativas: semana de la movilidad, día del medio ambiente. En 2015 se ha conseguido la inscripción en el registro de huella de carbono de MAGRAMA y se ha mantenido la potenciación del uso de transporte público.

Basoinsa ha desarrollado un proyecto de I+D+i denominado EEIKO para la identificación, participación ciudadana y lucha contra especies invasoras. Este proyecto ha recibido ayudas por parte de la Diputación Foral de Bizkaia, Gobierno Vasco y el programa europeo Instrumento PYME de la Unión Europea.

Otro aspecto clave en el desempeño de nuestra actividad es el conocimiento de la legislación ambiental, por lo que existe un grupo encargado del seguimiento y comunicación de las novedades legislativas que nos pueden afectar y comunicárselas a nuestros grupos de interés.

En el año 2016 BASOINSA ha participado en el programa para PYMES "Colaboradores responsables" diseñado por Repsol junto con la Red del Pacto Mundial de Naciones Unidas, consistente en una acción divulgativa para consolidar los conceptos y valores básicos en torno a la sostenibilidad.



## 8. PRINCIPIO 8. INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

Basoinsa es una ingeniería medioambiental donde todos sus técnicos están formados en este campo, y cuya labor diaria está dedicada al medio ambiente. Por lo tanto, es una empresa que tiene como norma básica el respeto y la mejora del medio ambiente, como queda reflejado en sus trabajos, a la vez que da servicio y cubre las necesidades y expectativas de sus clientes.

La empresa está certificada con la norma UNE-EN-ISO-14001 desde el año 2003 cumpliendo con los requisitos para el mantenimiento de esta certificación desde hace más de diez años. De acuerdo a estas normas mantiene unas instrucciones técnicas para el control de consumo y correcta gestión de los residuos, así como una política de calidad y medio ambiente que es pública para los distintos grupos de interés (clientes, empleados y proveedores) a través de la página web, intraweb, tablón de anuncios, comunicaciones específicas, etc.. y en la que se recogen los principales compromisos de la entidad en materia de calidad y medio ambiente.

Además, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada dentro del marco de sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO14001:2015 se han identificado como principales riesgos ambientales el consumo energético (luz) y el consumo de materias primas, sobre todo papel:

El consumo total de la energía eléctrica durante 2017 ha disminuido de nuevo, siguiendo así la trayectoria positiva de este aspecto ambiental que desde 2013 ha seguido una tónica de descensos consecutivos. Teniendo como referencia el año 2016, el consumo energético en el año 2017 ha descendido un 22.5%. Esto se está consiguiendo gracias a políticas de optimización del recurso. En el año 2016 se cambió la iluminación de la oficina a luminarias LED de ahorro de energía.

El índice total de consumo anual del gas ha aumentado, un 45% respecto al año anterior. Tras el análisis y revisión pertinente se ha producido por un mayor número de técnicos y horas de presencia en la oficina, en particular por las tardes, aspecto que no se daba el año anterior por tener un mayor número de trabajos fuera de la oficina.



El agua, es un aspecto que los últimos años había ido reduciéndose o por lo menos, manteniéndose de forma constante. En el año 2016, tuvo una pequeña subida, que coloco este aspecto por encima del índice idóneo, pero en 2017 se vuelve a reducir un 2,12% y se queda en valores de 2015, con lo cual, mantiene los valores de los índices idóneos establecidos.

El papel era uno de los indicadores medioambientales que más preocupaba a Basoinsa porque es un elemento fundamental para desarrollar nuestro trabajo. Con el descenso de la petición de trabajos, la tendencia en el consumo de papel tuvo un cambio considerable. El consumo total de A4 en el año 2017, es 9 % menor que el índice de consumo total idóneo establecido y teniendo en cuenta el índice de trabajadores, es un 11% menor. En el caso del A3, se mantiene exactamente igual que en el año 2016, sin ningún cambio.

Los datos de consumo del combustible en el 2017, las vigilancias disminuyen, con lo cual el uso del coche desciende y esta situación se refleja en los datos obtenidos en el 2017 que son un 17,5 % menores que en el año anterior, situándose muy por debajo del óptimo establecido.

No se han conseguido mejoras en los desplazamientos en transporte público, siendo todavía un porcentaje muy alto de trabajadores los que utilizan el transporte privado para sus desplazamientos al trabajo.

El sistema de gestión y medio ambiente, conforme a las normas UNE-EN-ISO 9001 y 14001, es revisado anualmente por la Dirección y auditado dos veces al año para su certificación.

Con vistas a minimizar estos riesgos, mantiene desde 2008 una política de ahorro energético y compra verde, cuyos principales compromisos son los siguientes:

- Los ordenadores con modelos más antiguos se han ido sustituyendo por otros más eficientes energéticamente y que contribuyan a la preservación y mejora del medio ambiente.
- Los monitores se han remplazado por pantallas planas (LCD) certificadas con el sistema Energy Star que contribuye a la reducción del gasto energético al apagar automáticamente la pantalla cuando no es utilizada durante tiempos prolongados.



- Las impresoras reducen de manera automática su consumo de energía transcurridos cinco minutos después de la última operación. Están configuradas para imprimir por defecto por las dos caras lo que reduce el consumo de papel.
- En toda la oficina se han sustituido las antiguas bombillas incandescentes y tubos fluorescentes, por luminarias tipo LED con un consumo energético más eficiente.
- El apagado y encendido de las luces se realiza a través de paneles diferenciados en las diferentes partes de la oficina a través del uso de interruptores independientes para iluminar sólo las zonas necesitadas de una misma área. La regulación de la iluminación artificial se realizó con el criterio de aprovechar el aporte de luz natural de ventanas y cristaleras, y las distintas zonas de la oficina pasaron a tener sus propios interruptores de encendido y apagado.
- Desde finales de 2010 el papel en formato DINA-4 que se utiliza en las impresoras empezó a comprarse con certificaciones ecológicas. Durante el año 2011 se cambió de proveedor de papel para aplicar también estos criterios de compra verde al papel con agujeros y los cuadernos. Los criterios de compra verde se aplican también, desde finales del año 2011, en la compra de diverso material de oficina como agendas, carpetas, notas adhesivas y bolígrafos.

Desde el año 2013 se suscribió la iniciativa Stop CO2, calculando las emisiones de gases efecto invernadero, y proponiendo acciones para reducir estas emisiones. Esta iniciativa incluye la comunicación anual de los resultados, objetivos y actuaciones, con el objetivo de contribuir a la concienciación de la importancia de sumarse a iniciativas que sumen esfuerzos en este sentido.

En el año 2014 se produjo un reagrupamiento de los trabajadores en una única oficina lo que ha llevado a un ahorro en consumo de energía.

En enero de 2016 se consiguió el sello Reduzco CO2 del MAGRAMA.

En el año 2016 se ha realizado la iniciativa Activate+ promovido por el Departamento de Medio Ambiente de la Diputación Foral de Bizkaia para la mejora del comportamiento ambiental individual.

También se ha procedido al cambio de parcial luminarias, sustituyéndolas por lámparas LED de un menor consumo energético.



En el Plan de objetivos para 2018 se han propuesto las siguientes metas:

- Mantener sello Stop CO2
- Reducir consumo combustible y gas al menos un 2%.
- Mantener la compra verde.
- El tema de movilidad es un reto que se empieza a plantear aunque es un tema complicado dentro de la empresa por el tipo de trabajo que se debe desarrollar en campo, sobre todo en vigilancias y en suelos y en el caso de la movilidad itinere, en muchos casos las razones de mejora en la conciliación hace que muchos de los trabajadores usen el coche para venir a trabajar

## 9. PRINCIPIO 9. DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

Dado que Basoinsa es una ingeniería medioambiental está dentro de su actividad el fomento del uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. En este sentido ha desarrollado distintos proyectos de I+D+i con el fin de potenciar herramientas de trabajo que cumplan este principio.

Así, en el año 2013 desarrolló un proyecto denominado EEIKO para la identificación y lucha contra especies invasoras, que durante 2014 y 2015 se ha esforzado en darla a conocer en distintos foros y administraciones y comercializarla.



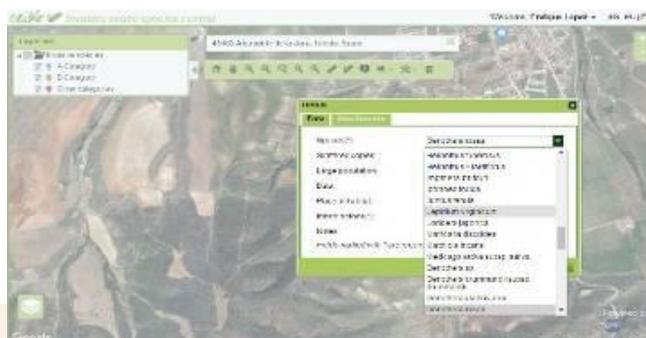
El proyecto EEIKO ha sido financiado a través del programa de ayudas de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien otorgó al proyecto a su vez el sello "Seal of Excellence".

Esta plataforma, además de contar con el módulo de participación ciudadana y alerta temprana frente a especies exóticas invasoras, es una potente herramienta para la coordinación de actuaciones en la lucha contra las especies invasoras y la coordinación entre administraciones.

De cara al año 2017, se pretende compartir las bases de datos de citas de plantas invasoras obtenidas por medio de la multiplataforma EEIKO, con EASIN (European Alien Species Information Network- Join Research Centre/ European Commission), además de con GBIF (Global Biodiversity Information Facility).



France, Italy, Great Britain, Belgium, Germany, Switzerland



En el año 2017 este proyecto ha sido presentado a la fase II de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien nuevamente ha otorgado al proyecto a su vez el sello "Seal of Excellence".

Durante los años 2009 a 2011 Basoinsa desarrolló una aplicación informática para la integración, explotación y consulta en tiempo real de incidencias ambientales para obras en infraestructuras denominada INGUNET. Durante los últimos años se está trabajando en la adaptación de esta herramienta a otras necesidades y proyectos ligados al control de incidencias ambientales, como pueden ser la gestión de la caza y la pesca, esta plataforma ha sido contratada por diferentes Administraciones.

En el año 2017 se ha presentado otro proyecto de I+D+i denominado Begisens y que ha obtenido una subvención por parte de la Diputación Foral de Bizkaia. Se

trata de un proyecto de análisis integración y desarrollo de modelos de negocio de alto valor añadido basado en la monitorización y toma de datos ambientales (atmosférico, acústicos, etc) en continuo mediante distintos tipos de sensórica y soluciones IOT. Este proyecto facilitará a nuestros clientes datos en continuo en tiempo real del parámetro que se quiera conocer.

Se plantea para el año 2018 la instalación de algunos sensores para nuestros clientes.

En el año 2017, la empresa he redactado un plan de movilidad, con el objetivo de:

- Mantener el bajo índice de accidentabilidad in itinere y en misión
- Mejorar las condiciones de conducción y seguridad
- Reducir el consumo de combustible lo que permitirá reducir la huella de CO2 de la organización
- Reducir los tiempos dedicados a desplazamientos

Para el año 2018 se propone mejorar los resultados del plan de movilidad.

## **10. PRINCIPIO 10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO**

***Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.***

Basoinsa, desde el inicio de su actividad, ha rechazado cualquier práctica de extorsión, corrupción, etc., tanto activa como pasivamente, y así queda recogido en su código ético. Opera dentro del territorio español y se rige por la legislación comunitaria, estatal y autonómica de aplicación, de acuerdo con la cual toda práctica de corrupción se considera delito, y como tal sería penalizada.

Dispone de un sistema de facturación y contratos en todos los casos, tanto para los servicios que presta como para aquellos que contrata. Es auditada anualmente por una entidad externa, lo que permite llevar a cabo un control financiero-contable detallado de su actividad.



Se considera que no es necesario establecer políticas específicas para la implantación de este principio, ya que la mayoría de los contratos obtenidos por esta entidad son en concurso público, y por tanto estamos sujetos a lo establecido tanto en la legislación vigente de la Ley de Contratos del Estado, como a los pliegos que rigen dichos concursos públicos que tienen carácter contractual, y son de obligado cumplimiento.

Otros clientes, de gran importancia para nosotros, son grandes empresas privadas, muchas de las cuales disponen de una política de RSE fuertemente implantada en su organización, y que se rigen por pliegos y contratos de servicios dentro del marco de la legislación vigente, superando en ocasiones los umbrales legales establecidos, en aplicación de su política de responsabilidad social. En el año 2016 se ha pasado una Auditoria Social de Código de Conducta de proveedores de REE.

Respecto a nuestros proveedores por sus características no se considera tampoco que puedan ser un grupo de riesgo, por tratarse de personal técnico cualificado y que trabaja dentro del marco legislativo comunitario y estatal.

Los empleados de Basoinsa son informados cuando entran dentro de la organización sobre las normas de comportamiento que deben seguir y del código ético que deben cumplir.

Durante el 2017 se ha continuado con las auditorías anuales de cuentas.

En septiembre de 2015 se realizó la primera auditoría social externa de la empresa, donde se identificaron los siguientes puntos fuertes:

- Adhesión al Pacto Mundial desde marzo de 2012 con la redacción y publicación de los informes de progreso anuales
- Cálculo de la huella de carbono desde 2012, adhesión a la iniciativa Stop CO2 de Ihobe e inscripción en el Registro de Huella de Carbono del MAGRAMA

